



**Организация Объединенных  
Наций по промышленному  
развитию**

Distr.: General  
3 May 2012  
Russian  
Original: English

**Совет по промышленному развитию**  
**Сороковая сессия**  
Вена, 20-22 ноября 2012 года  
Пункт 4 (с) предварительной повестки дня  
**Укрепление программ ЮНИДО за счет  
неиспользованных остатков ассигнований**

**Комитет по программным и бюджетным вопросам**  
**Двадцать восьмая сессия**  
Вена, 25-26 июня 2012 года  
Пункт 6 предварительной повестки дня  
**Укрепление программ ЮНИДО за счет  
неиспользованных остатков ассигнований**

## **Программа преобразований и обновления Организации**

### **Доклад Генерального директора**

В соответствии с решением IDB.38/Dec.4 в настоящем докладе представлена обновленная информация о последних событиях, связанных с осуществлением Программы преобразований и обновления Организации (ППОО). Настоящий документ обновляет информацию, ранее представленную в документах IDB.39/9, IDB.39/CRP.5 и GC.14/CRP.5.

## **I. Справочная информация**

1. Программа преобразований и обновления Организации (ППОО) была выдвинута в 2010 году в рамках общеорганизационной инициативы, призванной укрепить роль ЮНИДО в качестве партнера в деле обеспечения благосостояния. ППОО предусматривает коренное изменение порядка функционирования Организации с целью дополнительно повысить ее эффективность и действенность, а также закрепить внедрение принципов управления, основанного на конкретных результатах (УОКР), управления рисками и знаниями. Как сообщалось ранее, эта Программа призвана создать условия, которые позволят ЮНИДО более эффективно удовлетворять потребности получателей помощи, оправдывать ожидания доноров и государств-членов, а также содействовать созданию атмосферы, стимулирующей эффективную и энергичную работу. Достижение этой цели обеспечивается, в частности, посредством реорганизации рабочих процессов



ЮНИДО, внедрения программной системы SAP для планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР), повышения квалификации персонала и совершенствования культуры работы.

## **II. Основные изменения**

2. Секретариат продолжает предпринимать существенные усилия по реализации ППОО. В приводимом ниже разделе в сжатой форме представлены новые данные, о которых ранее сообщалось в документе GC.14/CRP.5, а также представлена обновленная информация по каждой области. Благодаря применению систематического и транспарентного подхода, предусматривающего широкий круг участников, ППОО на настоящий момент сохраняет свою способность обеспечивать достижение всех основных целей. В рамках ранее поставленных задач, с января 2012 года обеспечивается функционирование модулей, содействующих внедрению новых процессов в основных областях деятельности ЮНИДО, таких как мероприятия в области технического сотрудничества (ТС), управление людскими ресурсами, контроль производительности, включая всестороннюю аттестацию служебной деятельности и начисление заработной платы. После ожидаемого внедрения в начале 2013 года модулей по таким направлениям, как финансы, закупки и материально-техническое обеспечение, будет создана полностью интегрированная система SAP, что позволит Организации приступить к реализации связанных с ППОО выгод.

### **A. Внедрение ПОР/программного обеспечения SAP**

#### **Версия 1: Основные рабочие процессы/мероприятия в области технического сотрудничества**

3. Модуль, охватывающий основные рабочие процессы/мероприятия ЮНИДО в области ТС, под названием управление портфелями и проектами SAP позволяет Организации осуществлять управление всем проектным циклом с момента поступления соответствующей заявки до разработки, утверждения, осуществления, контроля и оценки проектов, а также отчетности и обмена извлеченными уроками в рамках единой и доступной в глобальных масштабах системы. Благодаря этому ЮНИДО и ее заинтересованные стороны будут извлекать целый ряд преимуществ, таких как углубление децентрализации, закрепление методов управления, основанных на конкретных результатах, систематическое управление рисками, повышение транспарентности, а также улучшение связей и обмена знаниями между всеми заинтересованными сторонами, содействуя таким образом повышению слаженности коллективной работы и обеспечению роста с учетом критериев качества и единства действий ЮНИДО.

4. По завершении экспериментального этапа в начале 2011 года система управления портфелями и проектами разрабатывалась и испытывалась с участием большого числа компетентных и опытных сотрудников самых различных подразделений Организации. После введения этой системы в действие были предприняты значительные усилия по переводу всех осуществляемых проектов в новую систему, с тем чтобы управляющие проектами и их персонал могли с января 2012 года начать управление портфелями и проектами в рамках SAP. Началось осуществление масштабных мероприятий, призванных обеспечить, чтобы все переведенные в новую систему проекты соответствовали логико-структурной матрице УОКР в

процессе управления портфелями и проектами, в рамках которой требуется, чтобы все результаты и мероприятия, а также основные показатели деятельности и другие показатели и риски были четко прописаны. По завершении этого комплекса мероприятий система управления портфелями и проектами не только облегчит систематическое управление, основанное на конкретных результатах, но и позволит в будущем отчитываться о результатах. Отчет о результатах в полном объеме станет возможным с 2013 года, когда начнут функционировать все модули системы SAP. В то же время ЮНИДО, стремясь создать условия для эффективного мониторинга на различных уровнях, находится в процессе определения потребностей в области мониторинга и отчетности вместе с внутренними и внешними заинтересованными сторонами.

## **Версия 2: Управление людским капиталом, начисление заработной платы и контроль за служебными командировками**

5. Начиная с января 2012 года различные виды деятельности, связанные с управлением людскими ресурсами, в частности электронный набор персонала, начисление заработной платы, управление служебной деятельностью, включая всестороннюю аттестацию, и другие соответствующие мероприятия осуществляются в рамках единой и доступной в глобальных масштабах системы SAP. В настоящее время сотрудники и консультанты в рамках онлайн-системы самообслуживания могут подавать руководителям заявки и требования, а также обновлять свои личные данные, такие как анкеты, род занятий, адрес и банковские данные. Кроме того, кандидаты могут теперь подавать заявки на вакантные должности, которые обрабатываются непосредственно в системе SAP в режиме онлайн на веб-странице ЮНИДО.

6. В январе 2012 года, после четырехмесячной параллельной эксплуатации прежней центральной компьютерной системы и новой системы SAP, а также после проведения в 2011 году обширных испытаний, новая система начисления заработной платы начала функционировать в полном объеме. Благодаря внедрению новой системы/процессов начисления заработной платы ЮНИДО получила целый ряд выгод и повысила эффективность работы, в частности благодаря полной интеграции системы управления людским капиталом, доступу в режиме онлайн к личным данным и безбумажным платежным ведомостям. Кроме того, ЮНИДО сможет прекратить использование услуг центральной компьютерной системы и ежегодно экономить таким образом около 550 000 евро и использовать эту сумму для покрытия эксплуатационных расходов на всю систему SAP в будущем.

7. В марте 2012 года на всех сотрудников была распространена новая онлайн-система управления служебной деятельностью в рамках SAP, которая предусматривает всестороннюю служебную аттестацию. В мае 2012 года был завершен первый этап цикла оценки. Новая система, дополняемая новой рамочной программой управления служебной деятельностью, поддерживает и укрепляет управление деятельностью на основе конкретных результатов, что обеспечивает реальную и актуальную отдачу, позволяя осуществлять целостную оценку служебной деятельности сотрудников. Новая система считается важным инструментом для внедрения и облегчения изменений в сфере культуры.

8. В целях обеспечения готовности персонала к внедрению столь многих новых преобразований, получения возможностей для обучения, участия в курсах подготовки кадров и в конечном итоге перехода на новые методы работы было решено изменить сроки развертывания новых процедур в

отношении консультантов/экспертов, руководства, а также контроля за служебными командировками. Однако эти изменения не будут иметь каких-либо последствий для общего осуществления ППОО в намеченные сроки. С апреля 2012 года постепенно вводится в действие новая процедура набора консультантов/экспертов. Согласно этой новой процедуре в рамках SAP руководитель может отбирать консультантов/экспертов из соответствующего резервного списка и направлять заявку на набор персонала в электронной форме. После утверждения в SAP заявки руководителем (принцип "двух пар глаз") система выдает контракт без каких-либо дополнительных процедур утверждения. Ожидается, что благодаря рационализации рабочих процессов на электронной основе будет обеспечено существенное сокращение административных усилий и ускорена процедура набора консультантов/экспертов. Поскольку система SAP доступна в глобальных масштабах, управляющие проектами на местах теперь смогут набирать консультантов/экспертов через систему SAP, что значительно повысит уровень децентрализации, а также расширит полномочия сотрудников на местах. Кроме того, в середине 2012 года начнется постепенное введение в действие нового модуля управления служебными командировками.

### **Версия 3: Финансы, закупки и материально-техническое обеспечение**

9. После разработки в начале 2011 года мини-проекта в области финансов с октября 2011 года по начало апреля 2012 года разрабатывались подробные проекты по вопросам финансов и материально-технического обеспечения. Параллельно дорабатывались проекты в отношении закупок с учетом требований новой системы управления портфелями и проектами, а также управления людским капиталом и финансового управления. В мае 2012 года начнется осуществление этапа реализации версии 3, охватывающей финансы, закупки и материально-техническое обеспечение.

10. После введения в эксплуатацию версии 3 в начале 2013 года все производственные процессы будут обеспечиваться единой интегрированной системой. По итогам функционирования новых процессов в течение определенного времени и после полного перехода ЮНИДО на новые методы работы Организация сможет реализовать выгоды ППОО.

### **Версия 4: Управление знаниями и сотрудничество**

11. Принципы управления знаниями ЮНИДО вводятся в сочетании с вышеупомянутыми тремя версиями. Система управления портфелями и проектами, в частности, предусматривает наличие специальных помещений для сотрудничества по каждому проекту, а также другие темы. В этих помещениях, функционирующих в режиме онлайн, будут также храниться соответствующие документы, и они будут доступны для всех сотрудников как в Центральных учреждениях, так и на местах. Кроме того, в рамках системы управления портфелями и проектами создан эффективный поисковый механизм, позволяющий осуществлять целенаправленный поиск информации в рамках всей системы. В отношении документов, связанных с управлением людским капиталом, было проведено мероприятие по картированию с целью обеспечить эффективное хранение конфиденциальных документов.

12. Доступность системы в глобальных масштабах и ее содержание будут способствовать обмену знаниями в рамках всей Организации и совершенствованию сотрудничества между различными организационными подразделениями, а также между Центральными учреждениями и отделениями на местах. Такой порядок позволит сотрудникам на местах принимать более

эффективное участие в осуществлении деятельности в области ТС на всех этапах проектного цикла: от определения, разработки и осуществления проектов до их оценки и мониторинга.

13. В интересах обеспечения стратегического подхода к теме управления знаниями был проведен анализ текущей ситуации в ЮНИДО с участием сотрудников всех подразделений Организации. В рамках этого аналитического обзора учитывалась ранее проведенная работа, в частности доклад об интеллектуальном капитале ЮНИДО. На этой основе была разработана стратегия управления знаниями, в том числе ряд рекомендаций. Было принято решение о том, что в 2012 году основное внимание будет уделяться дополнению системы управления портфелями и проектами информацией с учетом показателей качества в рамках логико-структурной матрицы, что позволит осуществлять эффективное управление на основе конкретных результатов, а также отчетности с использованием показателей качества о результатах в течение следующих лет. В ходе этого мероприятия сотрудники начнут использовать функциональные возможности системы для управления знаниями, в частности помещения для проведения совместной работы. Кроме того, во второй половине 2012 года на экспериментальной основе будут проводиться мероприятия по обмену первоначальным опытом и систематические информационные встречи сотрудников, а также будут привлечены на долгосрочной основе консультанты с целью обеспечить эффективное усвоение знаний.

#### **Независимые обзоры хода внедрения системы SAP**

14. В интересах применения оптимальных видов практики в ходе внедрения SAP и эффективного достижения поставленных целей были проведены две оценки силами независимых групп компании SAP Германия. В целом результаты первой оценки, проведенной в августе 2011 года, были положительными, при этом никаких высоких рисков, связанных с внедрением системы, выявлено не было. Высокий уровень заинтересованности и участия персонала ЮНИДО, а также дополнительные мероприятия в поддержку внедрения системы были сочтены весьма профессиональными. Процесс внедрения системы в ЮНИДО вполне удовлетворителен по сравнению с другими проектами, осуществляемыми в аналогичных условиях и имеющими сравнимую степень сложности.

15. В конце марта 2012 года был проведен второй обзор. Как и в случае первого обзора, было установлено, что данный проект находится в неплохом состоянии и осуществляется в установленные сроки. В частности, были отмечены высококачественное управление со стороны заинтересованных сторон, положительный в целом дух сотрудничества, а также систематический и тщательно структурированный подход в рамках Программы. Никаких существенных рисков, связанных с внедрением системы, выявлено не было.

### **В. Подготовка кадров специальных учреждений и отделений на местах**

16. Одним из главных условий успешной реализации ППОО считается энергичная и своевременная подготовка кадров, направленная на обеспечение того, чтобы все соответствующие лица обладали требуемой квалификацией и знаниями для работы с новой системой. В период с января по октябрь 2011 года специализированную подготовку по вопросам SAP прошли 166 сотрудников, обеспечивающих осуществление ППОО в качестве

руководителей функциональных подразделений, участников преобразований и экспертов по этому вопросу. Подготовка кадров в целом ведется с октября 2011 года после разработки комплексного плана подготовки кадров Центральных учреждений и отделений на местах с целью создать условия для систематической передачи данных. За период с октября 2011 года по конец марта 2012 года свыше 2 100 сотрудников и основных консультантов были охвачены курсами подготовки кадров в учебных кабинетах по таким вопросам, как управление проектами, управление портфелями и их мониторинг, составление проектов, подготовка бюджетов, кадровые аспекты, самообслуживание сотрудников и руководителей, электронный набор персонала, управление служебной деятельностью и т.д. Кроме того, сотрудники ЮНИДО подготовили по этим вопросам материалы для электронного обучения с учетом специфики ЮНИДО, доступ к которым имеют все сотрудники Центральных учреждений и отделений на местах. Для обеспечения эффективной подготовки кадров на местах в декабре 2011 года несколько сотрудников из 14 отделений на местах прошли организованный в Центральных учреждениях недельный курс интенсивного ознакомления с новыми процедурами. Кроме того, ЮНИДО проводит интерактивный учебный семинар (вебинар)<sup>1</sup> для сотрудников на местах по ознакомлению со всеми новыми процессами, осуществляемыми в рамках системы SAP. Для закрепления имеющихся в Организации знаний ЮНИДО регулярно проводит семинары по "обучению инструкторов", на которых ведущие сотрудники проходят специальную подготовку, которая позволит им в будущем проводить "вебинары". В целом применяемые учебные методологии включают в себя такие направления, как целенаправленное обучение в учебных классах, проведение координируемых заседаний, организация работы служб поддержки, функция оказания помощи с учетом специфики ЮНИДО в рамках системы, "вебинары", а также материалы электронного обучения с учетом специфики ЮНИДО. Кроме того, для обеспечения доступа к системе SAP в глобальных масштабах и создания условий, позволяющих отделениям на местах в полной мере использовать преимущества всех функциональных возможностей, ЮНИДО систематически модернизирует свою ИТ-инфраструктуру на местах.

### **С. Управление и отчетность на основе конкретных результатов**

17. Главная цель ППОО – обеспечить систематическое руководство деятельностью ЮНИДО на основе конкретных результатов и создать условия, позволяющие более последовательно отчитываться о результатах перед всеми заинтересованными сторонами. В ходе проведенного в 2010 году мероприятия по реорганизации рабочих процессов новый процесс, касающийся основных видов деятельности/мероприятий в области ТС, был скорректирован таким образом, чтобы обеспечить возможности для эффективного управления проектами на основе конкретных результатов. Так, модуль управления портфелями и проектами, который был распространен на всех управляющих проектами в январе 2012 года, был разработан с целью содействовать управлению проектами и портфелями ЮНИДО на основе конкретных результатов. Этот модуль систематически обеспечивает определение мероприятий и результатов по каждому проекту, включая показатели, позволяющие определить порядок их достижения. Такой порядок позволит осуществлять мониторинг хода работы и достижения результатов, эффективное управление рисками по проектам, а также отчетность на

---

<sup>1</sup> "Вебинар" – это интернет-система, позволяющая проводить в режиме онлайн семинары, презентации и практикумы.

целостной стратегической основе о результатах перед заинтересованными сторонами. В качестве примера можно отметить, что это позволит представлять данные, в частности, об ожидаемых мероприятиях, достигнутых результатах, использованных ресурсах и затраченном времени. Такая отчетность станет возможной в отношении портфелей ЮНИДО по регионам, странам, тематическим районам, донорам и другим категориям. Таким образом, ЮНИДО будет в состоянии представлять данные об информации с учетом параметров качества в дополнение к количественным данным. Полная интеграция системы SAP и единый источник данных позволят обеспечить последовательную отчетность и существенно повысить прозрачность. Заинтересованные стороны ЮНИДО получат возможность доступа к подобной комплексной информации непосредственно в рамках онлайн-системы. Такая отчетность станет возможной в 2013 году, как только будут введены в строй модули системы SAP.

18. Для достижения всех этих целей ЮНИДО в настоящее время стремится обеспечивать, чтобы информация о всех новых и осуществляемых проектах, в частности информация с использованием логико-структурной матрицы (мероприятия, результаты, показатели и основные показатели деятельности) соответствовала принципам управления, основанного на конкретных результатах, и отражалась в новой системе управления портфелями и проектами. Это важное мероприятие является предпосылкой обеспечения отчетности с учетом параметра качества с помощью SAP в будущем. В то же время ЮНИДО совместно с государствами-членами и донорами определяет потребности в отношении отчетности.

#### **D. Управление рисками**

19. Управление рисками – это неотъемлемая часть ППОО. С учетом рисков и возможностей, выявленных в конце 2009 года, в 2010 и 2011 годах был проведен ряд практикумов на стратегическом, оперативном и проектном уровнях с охватом старших руководителей и сотрудников ЮНИДО. На этих практикумах была заложена основа для разработки общеорганизационной политики управления рисками. Кроме того, созданный в рамках SAP модуль управления портфелями и проектами уже позволяет систематически регистрировать и оценивать риски по проектам, а также управлять ими. Требования в отношении управления рисками и далее будут включаться во все версии программного обеспечения с целью обеспечить общеорганизационное управление рисками на всех уровнях.

#### **E. Изменения в области культуры**

20. После начала осуществления ППОО произошел целый ряд изменений в области культуры. Сотрудники различного уровня из всех подразделений Организации предпринимают совместные усилия с целью обеспечить своевременное достижение ряда контрольных показателей. Благодаря такому межорганизационному сотрудничеству реализован ряд положительных изменений в области культуры, в частности повышен уровень слаженной коллективной работы, связи и обмена знаниями. Ожидается, что практическое внедрение новой системы управления служебной деятельностью в рамках SAP также существенно облегчит повышение квалификации персонала. Кроме того, доступ к этой системе в глобальных масштабах, в частности онлайн-кабинеты для обмена опытом между всеми сотрудниками в Центральном

учреждениях и на местах, позволяет повышать эффективность межорганизационных знаний и обмена информацией.

21. С учетом уже проведенной работы и результатов организованного в 2010 году диагностического обследования аспектов культуры Оперативная группа по вопросам культуры (ОГК), созданная в марте 2011 года, провела ряд совещаний с целью определить мероприятия, призванные повысить уровень культуры работы в ЮНИДО. В октябре 2011 года в ходе специального практикума по изменениям в области культуры, проведенного под руководством внешнего эксперта, были определены желаемые аспекты культуры ЮНИДО и проведены испытания рамочной программы изменений в этой области.

22. По итогам этой работы было принято решение о том, что в первой половине 2012 года в рамках усилий по совершенствованию культуры работы основное внимание будет уделяться таким ключевым областям, как "типичные стандарты поведения", а также " типовые виды практики коллективной работы". В связи с первой из упомянутых областей в конце 2011 года была обнародована новая рамочная программа повышения уровня компетентности персонала, которая закладывает основу для новой системы управления служебной деятельностью, а в марте 2012 года началось осуществление этой программы. Что касается типовых видов практики слаженной коллективной работы, то старшие руководители предложили примерный состав таких групп и привели обоснование своего мнения о том, что такие группы могут считаться показательными. С учетом этих предложений, а также оптимальных видов практики были определены и доведены до сведения всех сотрудников основные факторы, определяющие успешность эффективной коллективной работы.

23. Кроме того, в настоящее время ЮНИДО планирует внедрить в рамках системы SAP общий табель рабочего времени, который представляет собой один из вариантов регистрации затраченного времени и усилий по сравнению с поставленными задачами и осуществленными мероприятиями. Поскольку такой табель станет частью системы SAP, доступ к нему станет возможным в мировых масштабах и поэтому он предназначен для использования персоналом Центральных учреждений, местных отделений, а также консультантами/экспертами. Как ожидается, благодаря этому новшеству в культуру работы ЮНИДО будут внесены дополнительные положительные изменения, а также повысятся подотчетность, транспарентность и сотрудничество, особенно между Центральными учреждениями и отделениями на местах.

## **Ф. Повышение эффективности**

24. Как сообщалось в документе GC.14/CRP.5, начиная с 2013 года управление всеми операциями ЮНИДО и их осуществление будут обеспечиваться с использованием системы SAP. Полностью интегрированная и доступная в глобальных масштабах система обеспечит получение целого ряда выгод, таких как единый источник информации, децентрализация, совершенствование обмена знаниями и информацией, а также обеспечение эффективности информационных потоков. Повышение эффективности обеспечивается благодаря внедрению электронных процессов, предусматривающих сокращение этапов утверждения с учетом принципа "двух пар глаз", расширение полномочий сотрудников Центральных учреждений и на местах, сокращение административной работы с целью создать условия, которые позволят сотрудникам больше внимания уделять решению



последующих задач, а также благодаря внедрению единой глобальной платформы, служащей центральным хранилищем информации, что позволит сократить дублирование усилий и облегчит обмен знаниями и налаживание коллективной работы. Вместо подписей на бумажных документах будут использоваться личные цифровые подписи или утверждения в электронной форме. Такой порядок позволит не только ускорить процесс принятия решений, но и будет способствовать переводу Организации на безбумажную основу. Эта система расширит полномочия сотрудников на местах, поскольку они будут иметь полный доступ к всем процессам, включая управление портфелями и проектами, и поэтому смогут в большей степени участвовать в решении таких вопросов, как выявление, разработка, осуществление и мониторинг проектов. Ожидается, что повышение эффективности будет обеспечено главным образом в таких областях, как управление портфелями и проектами/деятельностью в области технического сотрудничества, управление консультантами/экспертами, контроль за служебными командировками, финансовое управление, закупки и планирование рабочего времени.

## **G. Связь с заинтересованными сторонами**

25. Продолжается поддержание активной связи со всеми внутренними и внешними заинтересованными сторонами в отношении всех осуществляемых в рамках ППОО изменений по различным каналам. В рамках внутренней связи все сотрудники регулярно получают информацию о ходе реализации ППОО в ходе брифингов, совещаний, учебных мероприятий и практикумов. Благодаря активному участию большого числа сотрудников самых различных подразделений Организации эта Программа позволяет активно применять имеющиеся в рамках Организации знания и опыт, а также обеспечивает прозрачность и активное участие внутренних заинтересованных сторон. Параллельно осуществляется связь с сотрудниками в форме регулярного обновления информации по электронной почте, включая информационный бюллетень по вопросам ППОО, специализированные страницы в сети Интранет, а также службу поддержания связи с сотрудниками по электронной почте, в рамках которой на индивидуальной основе даются ответы на вопросы и предложения ([change@unido.org](mailto:change@unido.org)).

26. Уже проведен целый ряд интерактивных совещаний с созданной в мае 2011 года группой связи с государствами-членами. В ходе этих мероприятий участники получали обновленную информацию, в частности, о каждой версии внедренного программного обеспечения SAP, об управлении знаниями, изменениях в области культуры и отчетности перед государствами-членами в будущем. Кроме того, обеспечивалось подробное и наглядное информирование о системе и ее функциональных возможностях. В ходе этих совещаний состоялись обстоятельные и плодотворные обсуждения, позволившие существенно повысить уровень прозрачности, а также активизировать эффективный обмен мнениями и информацией. Планируется продолжить практику проведения подобных совещаний в рамках всего процесса внедрения системы. Кроме того, проведены совещания по вопросам ППОО с женеvской группой государств-членов и Европейским союзом; в сотрудничестве с группой связи с государствами-членами планируется провести аналогичные совещания с каждой региональной группой до открытия двадцать восьмой сессии Комитета по программным и бюджетным вопросам.

27. Подробная информация о многочисленных изменениях в рамках ППОО была предоставлена государствам-членам в двух документах зала заседаний (IDB.39/CRP.5 и GC.14/CRP.5) с целью обновить информацию, изложенную

в документе IDB.39/9, который был выпущен 18 марта 2011 года. Кроме того, в сети Экстранет в специальном разделе, посвященном ППОО, для постоянных представительств регулярно размещаются обновления различных документов, презентаций, а также информационный бюллетень ППОО.

28. В 2011 году был создан веб-сайт, посвященный ППОО, с целью обеспечить прозрачность и облегченный доступ к информации для всех заинтересованных сторон. На этом веб-сайте размещаются всеобъемлющая информация о Программе, истории ее разработки, основных мероприятиях, а также все официальные документы о ППОО; с содержанием веб-сайта можно ознакомиться по адресу [www.unido.org/changemanagement](http://www.unido.org/changemanagement). Посвященные ППОО статьи также регулярно включаются в ежеквартальную публикацию ЮНИДО UNIDO Times, в том числе в первом квартале 2012 года, когда была выпущена последняя статья.

29. ЮНИДО будет обеспечивать, чтобы в ходе всего процесса осуществления Программы приветствовался вклад как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон. С учетом этого Организация преисполнена решимости и далее применять подобный прозрачный подход, предусматривающий широкий круг участников.

## Н. Финансовое положение

30. Финансовое положение специального счета ППОО по состоянию на 31 марта 2012 года изложено ниже (в млн. евро):

<i>Элементы расходов</i>	<i>Общий бюджет на 2010-2013 годы</i>	<i>Расходы 2010 год – март 2012 года</i>	<i>Твердые обязательства 2012-2013 годы</i>	<i>Средства, зарезервированные на прочие мероприятия, предусмотренные в плане работы по осуществлению ППОО</i>
Партнер по осуществлению (SAP)	6,40	3,35	3,05	–
Подготовка кадров и внедрение	1,00	0,22	0,26	0,52
Программное обеспечение (SAP)	3,10	2,74	0,36	–
Аппаратное обеспечение/инфраструктура	0,60	0,26	0,16	0,18
Прочие расходы	1,90	0,63	0,87	0,40
<b>Итого, расходы</b>	<b>13,00</b>	<b>7,20</b>	<b>4,70</b>	<b>1,10</b>

31. Ниже приведено подробное разъяснение элементов расходов, включенных в статьи "расходы" и "твердые обязательства":

- Партнер по осуществлению (SAP): включает расходы на услуги консультантов отобранного партнера по осуществлению (SAP Австрия). Партнер по осуществлению несет ответственность за предоставление услуг консультантов в течение всего периода внедрения и интеграции SAP, включая версию 1: основные рабочие процессы/деятельность в области технического сотрудничества, версию 2: управление людским капиталом и начисление заработной платы, версию 3: финансы, закупки и материально-техническое обеспечение и версию 4: управление знаниями и сотрудничество в период 2010-2013 годов.

- Подготовка кадров и внедрение: включает подготовку кадров по программному обеспечению SAP из числа сотрудников группы по проекту ППОО, руководителей функциональных подразделений, участников преобразований, экспертов в данной области, а также внедрение четырех вариантов программного обеспечения среди сотрудников и консультантов как в Центральных учреждениях, так и на местах с целью обеспечить их способность в полной мере использовать преимущества новой системы, процессов и процедур.
- Программное обеспечение (SAP): охватывает закупки и лицензии на применение всех четырех версий, баз данных и операционных систем SAP. Расходы включают также в себя эксплуатационные расходы, требуемые для поддержания системы SAP до 2013 года. В дальнейшем расходы на техническое обслуживание будут покрываться из регулярного бюджета.
- Аппаратное обеспечение/инфраструктура: показывает расходы на серверы по закупкам с целью обеспечить функционирование программного обеспечения и системы SAP по четырем версиям.
- Прочие расходы: охватывают расходы на технических экспертов/консультантов, обладающих специализированными навыками для обеспечения содействия осуществлению ППОО. Сюда входят расходы на экспертов/консультантов для выработки рекомендаций и оказание Организации поддержки в таких областях, как интеграция, обеспечение качества, технические вопросы, изменения в области культуры, управление рисками, мониторинг и отчетность как перед внутренними, так и внешними заинтересованными сторонами четырех версий SAP.

### **III. Меры, которые надлежит принять Комитету**

32. Комитет, возможно, пожелает принять к сведению информацию, изложенную в настоящем документе.

---